

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PUBLICOS DEL PUERTO DE SANTA MARÍA. 2009 2012

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as del Centro de Trabajo del Servicio Público de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Equipamientos y Gestión del Programa de Uso Público en Playas y Pinares Públicos de el Puerto Santa María, Cádiz, y a la empresa concesionaria del servicio del mencionado centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las recogidas en el Pliego de Condiciones y sus modificaciones para dicho servicio.

Artículo 3. Ámbito personal.

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, que se enumeran en las Tablas Salariales anexas, ya sean fijos, fijos-discontinuos o eventuales, así como a los que ingresen en el servicio durante la vigencia del Convenio.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma por las partes.

Las retribuciones económicas, acordadas en este Convenio Colectivo, serán abonadas en las formas establecidas en los respectivos artículos y anexos de tablas salariales.

Artículo 5. Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años, desde el 01/01/2009 hasta el 31/12/2012

Dicho Convenio Colectivo se prorrogará en todo su contenido de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio.



El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente. El mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, perdiera su vigencia total o parcial el presente convenio, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en los cinco días siguientes a la correspondiente notificación, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se aplicará la conservación de las disposiciones que no hayan perdido vigencia.

Artículo 7. Composición de la Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación aboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

A. Competencia de la comisión mixta.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimientos de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral del Servicio.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.



**B. Procedimiento de la comisión mixta.**

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. La Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

C. Convocatoria de la comisión paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá ser por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

D. Domicilio de la comisión mixta paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa G.S.C. COMPAÑIA GENERAL DE SERVICIO Y CONSTRUCCIÓN, S.A. (G.S.C.) actual adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en CC.OO. C/ Recta nº 5 en El Puerto de Santa María y la de la Empresa G.S.C., S.A. Polígono Industrial Salinas de Levante, C Doctor Medinilla, esquina C/ Ingeniero Marcos Segúin -11500 Puerto de Sta. María.

E. Sistema de resolución de conflictos laborales.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los



trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Si la concesionaria del Servicio, tiene concedido a su personal por normas de obligado cumplimiento, reglamento de régimen interior, contrato individual, pacto o costumbres, condiciones más beneficiosas globalmente de las aquí pactadas, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniese disfrutando en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 9. Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Playas, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su Artículo 49 y siguientes del Capítulo XI.

Artículo. 10. Clasificación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 20 y siguientes, del Convenio General del Sector.

Artículo 11. Estructura de salario.

A. Concepto de salario.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

B. Retribuciones salariales.

El salario del trabajador será fijado por categoría profesional y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario base para cada categoría y/o puesto de trabajo será la fijada en los anexos de este Convenio.

C. Incrementos salariales.

Los salarios serán los establecidos en este articulado y en sus anexos.

En el ejercicio 2.009 se incrementarán el salario anual ya percibido por los trabajadores mediante el abono de una paga extraordinaria y por una sola vez, en



la cuantía establecida en el anexo I de este convenio, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio.

En el ejercicio 2.010, los salarios están fijados en el anexo II de este convenio, (calculada con un incremento del 1,2 %), sin perjuicio que los atrasos que se puedan producir a la firma de este convenio, se abonen en el plazo de dos meses desde su firma.

En el ejercicio 2.011, todos los conceptos salariales se incrementarán en el 1,5%.

En el ejercicio 2.012, todos los conceptos salariales se incrementarán en el 2%.

Las tablas salariales de los años 2010, 2011 y 2012 serán revisadas a la finalización del ejercicio, con carácter retroactivo, si el IPC de cada respectivo ejercicio fuere superior al incremento pactado.

Artículo 12. El salario base.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

El salario base será distinto para categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría, fijándose en el anexo salarial.

Artículo 13. Complemento de antigüedad.

Se establece un Complemento de Antigüedad, consistente en trienios al 3% de Salario Base, contando la antigüedad desde el 1 de Enero de 2002.

Artículo 14. Complemento de Actividad.

La empresa y trabajadores contemplando que en los convenios anteriores se habían multiplicado los complementos dificultando la comprensión de las cualidades requeridas para su devengo, así como incitando a que puedan surgir sentimientos en la plantilla de agravios comparativos en su devengo, han decidido la fusión en un solo complemento de actividad de los antiguos complementos de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, Complemento de Convenio, Complemento Personal de Especial Responsabilidad y Complemento de Puesto de Trabajo.

Este nuevo complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo y la categoría para su desempeño, por lo que los pluses y complementos que han servido de base para la creación de este, quedan absorbidos y contemplados íntegramente en el complemento de actividad por lo que no cabe reclamación futura de los anteriores pluses y complementos.

Su cuantía quedará fijada en el anexo II salarial.

Artículo 15. Plus de Asistencia.

El plus de asistencia tiene como fin el incremento de la productividad mediante el incremento de los días efectivos de trabajo al año. No se trata en este complemento de penalizar las ausencias justificadas que tienen amparo legal y en este convenio, ni tampoco sancionar las ausencias injustificadas que tienen su sede en la potestad disciplinaria de la empresa. El fin perseguido es exclusivamente incentivar el esfuerzo del trabajador por asistir a su puesto de trabajo aun teniendo justificación legal para no hacerlo.

Mediante el presente plus se trata de gratificar mensualmente a aquellos trabajadores que asisten todos los días hábiles a su puesto de trabajo. No obstante, por sus propias características este plus no se cobrará todos los meses, sino exclusivamente se cobrará este premio en los meses en que el trabajador no disfrute de vacaciones, o bajas médicas superiores a dos días. No se cobrará durante dos meses cuando el trabajador haya incurrido en ausencias injustificadas. Al no ser una sanción sino un incentivo no prescribirá.

Su cuantía será fijada en el anexo II Tabla salarial

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como gratificaciones extraordinarias tres pagas en la cuantía de salario base que se establece en el anexo II salarial, más antigüedad, su abono se realizará los días 15 de Julio, 3 de Noviembre y 15 de Diciembre.

Las pagas se abonarán prorrateadas o en sus fechas a solicitud escrita del trabajador.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

La empresa conociendo la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer el empleo, limitará en lo posible las horas extraordinarias. Estas se suprimirán totalmente, en la medida que el cliente autorice y haga la consignación a la empresa para la contratación de un trabajador que supla dichas horas extraordinarias.

Artículo 18. Plus de trabajo nocturno.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, en proporción a las horas realizadas en período nocturno (de las 22 horas a las 6 horas). Además del plus de nocturnidad establecido en este artículo, al personal que desarrolle sus tareas en el periodo del 15 de Junio al



15 de Septiembre en horario nocturno, percibirá un plus de 30,00€ mensuales más.

Artículo 19. Plus de festivos y domingos.

Los domingos y festivos se prestarán servicios conforme al calendario pactado en fecha 25 de noviembre de 2001, según se determina en el cuadrante horario del Anexo VI.

Se considerará festivo el día de la festividad de San Martín de Porres (3 de Noviembre), considerándose inhábiles a todos los efectos los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, 3 de Noviembre y 6 de Enero. (Estos dos últimos días, si por necesidad del servicio se tuviera que trabajar los mismos se contrataran para que trabajen con una guardia de dos personas de forma rotativa).

Este plus consistirá en 20,2 euros, por domingos, festivos y festivos adicionales trabajados, más el día de descanso compensatorio, actualizado cada año a razón de la correspondiente subida.

Artículo 20. Plus especial de trabajos forestales.

La empresa podrá abonar a aquellos trabajadores que realicen servicios servícolas y forestales de poda en altura la cuantía de 5,15 € por día efectivamente trabajado. Tal complemento no es consolidable y su devengo quedará a criterio de la empresa.

Artículo 21. Guardias técnicas.

Los trabajadores que sean designados para la realización de guardias en la realización de su trabajo devengarán este plus en cuantía de 125 € por guardia efectiva de fines de semana (sábados y domingos). Entre todos los trabajadores designados para la realización de guardias, se realizarán un máximo de 20 guardias anuales.

El concepto de guardia, no es consolidable y exige una designación expresa para cada fin de semana, no presumiéndose esta ni por la posesión de teléfono de empresa, trabajo en festivo o cualquier otra circunstancia análoga. Solo la designación expresa por quien esté autorizado por la empresa, autoriza a percibir el presente plus.

Artículo 22. Recibo individual de salario.

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el primer día hábil del mes siguiente al que corresponda la nómina.

Los finiquitos, liquidaciones y la documentación para el INEM/SAE de los trabajadores, la empresa realizará su entrega en los diez días siguientes de terminar su relación contractual.

La Empresa realizará siempre el abono de todas las retribuciones por transferencia bancaria, con independencia si el trabajador/a se encuentra en algún supuesto de IT o es personal eventual que termina su relación contractual.

Artículo 23. Indemnización por enfermedad o accidente.

Los/as trabajadores/as que causen baja por I.T. de accidente laboral, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar hasta el 100% del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del primer día y durante todo el proceso.

Así mismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de hospitalización motivada por enfermedad.

Complementos de I.T. por otras causas no citadas; la empresa complementará la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar:

- Primera y segunda baja en el año: hasta el 100% del salario real.
- Tercera baja en el año: hasta el 90% del salario real.
- Sucesivas bajas en el año: hasta el 80% del salario real.

Artículo 24. Seguro colectivo.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutara hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida que será contratado con una Cía., de seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Fallecimiento por cualquier causa 9,000 €
- Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez 12,000 €
- Muerte por accidente laboral 12,000 €

El capital de muerte por accidente laboral no se sumará al de fallecimiento por

cualquier causa, sino que lo excluirá. Los capitales expresados se actualizarán anualmente conforme al IPC real del año anterior, desde el segundo año de vigencia del convenio.

Artículo 25. Jubilación.

La empresa se compromete a aceptar y dar trámite a todas aquellas medidas de jubilación parcial y anticipada como medida de fomento de empleo existen o puedan legislarse en el futuro, siempre que exista la voluntad del trabajador afectado que deberá solicitarlo a la empresa con al menos un mes de antelación. La empresa se compromete en la medida de las necesidades del servicio a la simultánea sustitución de todo trabajador jubilado.

En la misma intención de fomento del empleo y para favorecer la jubilación anticipada de los trabajadores que pueda crear nuevos puestos en la empresa, se crea un premio de jubilación como medida de fomento de empleo consistente en un mes de salario base, para todo trabajador que se jubile entre los 60 y antes de cumplir los 65 años.

Artículo 26. Licencias.

Los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a. 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.
- b. 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.
- c. 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieren ingreso hospitalario de más de 24 horas, así como intervenciones quirúrgicas con anestesia general.
- e. 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.
- f. 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- g. 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.
- h. 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.
- i. Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y

personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j. Por asistencia a Consulta Médica de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma. Este tiempo se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

k. Los trabajadores tendrán un día de asuntos propios.

El día de asuntos propios se ha de solicitar por impreso que la empresa facilitará y con 48 horas de antelación, no pudiéndose añadir a vacaciones. Se concederán por riguroso orden de petición y no podrán coincidir en el disfrute del mismo día más de dos personas por categoría profesional en temporada baja y 1 persona por categoría profesional en temporada alta. El personal eventual y fijo discontinuo tendrá derecho al día de asuntos propios cuando haya trabajado en el año natural como mínimo 180 días.

Los casos mencionados en los apartado c, d y e se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

Para todo lo no mencionado en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, (BOE 23 de Marzo del 2007).

Artículo 27. Excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores que tengan la antigüedad exigida por Ley para solicitar la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo mínimo de un año y máximo de dos años.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador en excedencia por cada cincuenta trabajadores en plantilla o fracción. Dicho tope solo afectará a las excedencias con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 28. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con el Salario Base, Antigüedad y complemento de actividad.

Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Previa comunicación con una antelación de tres meses y si las condiciones organizativas de la empresa lo permiten, el personal de la plantilla base, podrá optar por un periodo quincenal, en temporada alta, del 15 de Junio al 31 de Agosto. Se establece en un 50% por categoría profesional el número máximo de trabajadores que podrán solicitar esta opción.

Si por ausencia del trabajador por cualquier supuesto de I.T. no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones en el periodo asignado, disfrutará de sus vacaciones a partir de su reincorporación al trabajo.

Artículo 29. Jornada laboral y horario.

La jornada se establece en 35 horas en cómputo semanal. Los horarios serán conforme al contrato de concesión del Ayuntamiento de fecha 27 de junio de 2008, con la empresa concesionaria, quedando adjuntados al presente convenio los horarios en el cuadro resumen anexo VI.

En temporada alta los trabajos de limpieza de playas se realizarán hasta fin de tareas. El exceso de jornada semanal se hará como hora extraordinaria y el defecto no significará adeudo de jornada por parte del trabajador a la empresa Artículo 30. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El representante del personal, junto con el empresario, velará para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de salud laboral, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la empresa como el responsable de salud laboral cuidarán respectivamente de los vestuarios, aseos, duchas y taquillas.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiología, la empresa estará obligada a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores, anualmente puedan hacerse una revisión médica completa.

Artículo 31. Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

Invierno:

- 1 Cazadora reflectante cada año.
- 2 Camisas de manga larga.
- 1 Jersey.



- 2 Pantalones con reflectantes.
- 1 Anorak reflectante cada 2 años.
- 1 Ropa de agua cada 2 años.
- 1 Par de botas de agua cada 2 años.
- 1 Par de botas de piel.

Verano:

- 2 Camias de manga corta con reflectantes.
- 2 Pantalones con reflectantes.
- 1 Gorra.
- 1 par de zapatos homologados
- Los guantes necesarios mediante la entrega de los viejos.
- A los trabajadores fijos discontinuos además de las prendas de verano se les proveerá de una cazadora con reflectantes.

Artículo 32. Contratación laboral.

Tendrán la condición de fijos discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que no se realicen en fechas ciertas (art. 15 E.T.). Existe una plantilla en la empresa de trabajadores fijos discontinuos de la empresa, también a partir de la entrada en vigor de este convenio se podrá adquirir la condición de fijo discontinuo conforme al párrafo siguiente.

Los trabajadores que sean contratados mediante contrato eventual durante tres campañas consecutivas, para realizar las campañas de verano con el mismo contenido funcional de los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, adquirirán dicha condición de fijos discontinuos.

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse en forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:





- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera.
- Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de efectuar la demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los períodos de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo en el art. 6.5 del R.D. 625/85, de 2 de abril, remitiendo relación de los llamados a la oficina de empleo del Servicio Público de Empleo.

El personal fijo discontinuo disfrutará de las vacaciones, inmediatamente posterior a la finalización del periodo de prestación, prolongando el periodo de contrato de trabajo por los días que correspondan con la parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa fomentará el incremento de las horas de servicios de los trabajadores vinculados a la empresa con contratos a tiempo parcial (art. 12 del E.T.), en las vacantes de jornadas permanentes que se produzcan, frente a la realización de nuevas contrataciones.

Con objeto de facilitar la colocación de trabajadores desempleados y empleados temporales la empresa utilizará los contratos de fomento de la contratación indefinida vigentes

Contrato a tiempo parcial.

Los trabajadores/as vinculados a las Empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la Empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios, sin abandonar por ello la naturaleza de realización laboral a tiempo parcial.

Esta preferencia no será de aplicación sobre trabajadores/as contratada a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Fomento de la contratación indefinida.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación

indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 de 9 de Julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Fomento de empleo.

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva del personal de la plantilla base, definida en el anexo III, las vacantes se cubrirán, mediante promoción interna entre el personal, atendiendo a los criterios de antigüedad, capacidad técnica y posterior entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes.

Así mismo, ante cualquier vacante en el personal del Anexo IV se cubrirá atendiendo a los criterios de contratación anteriormente reseñados con el personal eventual del anexo V, o con el personal inscrito en la bolsa de trabajo de GSC playas.

Ante cualquier vacante de carácter temporal esta se cubrirá con el personal del anexo V, o con el personal inscrito en la bolsa de trabajo de GSC playas, en función de las necesidades del Servicio.

Artículo 33. Igualdad profesional.

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas laborales con el personal de su categoría profesional.

Artículo 34. Cuestiones sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal se les reconocen 15 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).

Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para

períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de ésta y quién es el receptor de esa cesión, excluyendo del crédito horario, las reuniones que convoque la Empresa, la negociación colectiva y/o las horas de formación.

IV. La Empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

Artículo 35. Garantías del comité de empresa, derechos sindicales.

1. Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir Informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A. Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B. Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C. Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4. Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informados de todas sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7. Ejercer una labor:

a. De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos

de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Asamblea en la empresa.

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de sus trabajadores en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 72 horas de antelación.

Artículo 36.Faltas y sanciones.

En ésta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII, artículo 54 y siguientes del Convenio General del Sector.

Clausula adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, especialmente en el acceso al empleo de las mujeres, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Clausula adicional segunda.

La regularización y abono de los atrasos del presente convenio para el primer año de vigencia del mismo, se realizará en el mes posterior a su firma, sin necesidad de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

La actualización del tercer y cuarto año de vigencia se realizará como fecha tope antes del 28 de febrero de cada año, sin necesidad de la publicación de las Actas correspondientes en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Clausula adicional tercera.

El complemento de actividad de la categoría de encargado pactada en este convenio no se beneficiará del incremento de salario pactado en el artículo 11C del convenio y será compensable y absorbible con los incrementos anuales del salario base.

Clausula adicional cuarta.

Dos Trabajadores con contrato de fijos discontinuos, en caso de ser requerido por el servicio y sin perder su condición de fijos discontinuos, podrán ser contratado en el período fuera de su temporada, tantas veces como sea necesario, para cubrir las sustituciones por vacaciones que se produzcan en el servicio de su categoría y en dicho periodo. Si el trabajador llamado a realizar la sustitución declinase el ofrecimiento o estuviere ya contratado, la empresa tendrá libertad para elegir otro trabajador aunque no sea fijo discontinuo.

Anexo I paga de atrasos 2009

JEFE DE SERVICIO	276,20
SUPERV TECNICO	251,60
TECNICO TITULADO	212,49
CAPATAZ	209,82
OFICIAL 1 ^a OFIC VAR	178,90
OFICIAL 2 ^a OFIC VAR	172,57
PEON	148,91
ADMINISTRATIVO	156,76

Anexo II tabla salarial 2010

	Salario Base	Plus Actividad	Plus Asistencia	Pagas Extras Julio-Nov.-Dic.
JEFE DE SERVICIO	1.037,10 €	1.056,16 €	40,00 €	1.037,10 €
SUPERV TECNICO	973,65 €	925,90 €	40,00 €	973,65 €
TECNICO TITULADO	891,02 €	887,12 €	40,00 €	891,02 €
ENCARGADO	832,34 €	865,93 €	40,00 €	832,34 €
CAPATAZ	840,66 €	699,66 €	40,00 €	840,66 €
OFICIAL 1 ^a OFIC VAR	840,66 €	436,32 €	40,00 €	840,66 €
OFICIAL 2 ^a OFIC VAR	830,15 €	394,30 €	40,00 €	830,15 €
PEON	764,21 €	276,45 €	40,00 €	764,21 €
ADMINISTRATIVO	840,66 €	699,66 €	40,00 €	840,66 €
AUXILIAR ADMIN	840,66 €	247,70 €	40,00 €	840,66 €
AUXIL. SERVICIOS	633,30 €	90,00 €	40,00 €	633,30 €

Anexo III personal fijo del servicio.

Personal

Eva Sierra Ureña
Adriana Sánchez-Tembleque Gil
Carolina Mendoza Castellano
Rosa Romero Alonso
Juan Bernal Olmedo
Ramón Lucia Piñero
José Luis Sánchez Alonso
Carlos Bernal Salmerón
Jesús Dormido Soto
Sebastián Gómez Pérez
Alfonso Sánchez F. Trujillo
Juan A. Feria Díaz

CATEGORIA

Jefe Servicio
Supervisor Técnico
Supervisor Técnico
Administrativo
Encargado
Encargado
Capataz
Oficial 1^a
Oficial 1^a
Oficial 1^a
Oficial 1^a
Oficial 1^a



Antonio Casas Castellano	Oficial 1 ^a
Manuel Picón Márquez	Oficial 1 ^a
Mariano Planelles Alemany	Oficial 1 ^a
Javier del Río Muñoz	Oficial 1 ^a
Carlos Fernando Muñoz Orihuela	Oficial 1 ^a
Jesús Domínguez Pacheco	Oficial 1 ^a
Raúl Aguirre Sosa	Oficial 1 ^a
Alejandro Lancharro Enrique	Oficial 1 ^a
Juan J Bernal Pacheco	Peón
José Chamero Mata	Peón
Javier Salmerón Vaca	Peón
Felipe Ros del Buey	Peón
José M. Mena Alonso	Peón
David Bernal Pacheco	Peón
Francisco Sánchez Pato	Peón
José L. Camacho Durán	Peón

Anexo IV personal fijo discontinuo.

Juan M. Jarque Martínez

Jorge R. Merino Carrillo

José Gutiérrez Feria

José González García

Salvador Gutiérrez Arroyo

Juan J. Muñoz Camacho

Francisco Javier Verano Camacho

Manuela Gómez Rodríguez

Sergio Gómez Pérez

Manuel Pérez Navarro

Francisco José García Sumariva

Manuel Sánchez Bravo

Juan Luis Romero Romero

Antonio Herrera Gómez de Requena

José J. Sánchez Caballero

José Antonio Moreno Acosta



Anexo V personal eventual.

Miguel Ángel Muñoz Camacho	Juan A. Mayo Rodríguez
José J. Raposo Arjona	Rafael Cruz Gómez
David Cia Rizo	Germán García Girón
Antonio Julia Sánchez	Miguel Ángel Girón González
Carlos Adame Vergara	Juan Pedro Orellana Rodríguez
José Antonio Montes Leyva	María Lourdes Rivera Romero
Francio Ganaza Guisado	Miguel A. Vanaclocha Rodríguez
Ismael López-Cepero Portilla	José Antonio Gallardo Molina
Juan J. Espinar Picón	Antonio Luis Román Morales
Eloy Revuelta Salguero	José Carlos Ponce Delgado
Daniel Suárez López	Francisco Brañas García
Juan Luis Ros Del Buey	Francisco López-Cepero Portilla
Omar J. Feria Caballero	Allan Michel Valle
Jaime Velásquez Sánchez	Samuel Romo Caballero
Víctor Bollillos Maestre	Susana Domínguez Reviejo
Calixto García Díaz	David Fernández Aguilar
Juan M. Suárez Garrido	Cheik Mbatche Loum
Juan José Márquez Vargas	Eugenio Lojo Ramírez
Sergio Raúl Ramírez Jiménez	Juan José Márquez Jiménez
Juan Ruiz Heredero	José Bernal Troncoso
José A. Dorado Fernández	Daniel Rodríguez Torres
José Antonio Maseda Mon	M ^a Lourdes Ramos Bohórquez
Ana María Ramos García	Joaquín Noriega Martínez-Murga

Abraham Sánchez Ramírez	Eva María Gutiérrez Rodríguez
Noé Feria Garcia	Macarena Mulero Gómez
Moisés Rodríguez González	Damián Nimo Morejón
Rosa María Andrade Rodríguez	José Luis Romero Alonso
Esther M. Meseguer Carrillo	Daniel Rojo Mármol
José María Rodríguez Medina	Estefanía Sánchez Carreño
Iván Colón Mora	Javier Carmés Igal
Sergio Aguilocho Monis	Estefanía Pérez Gómez
M ^a Dolores Romero Soto	Fco. Daniel Rosillo Cuevas
Milagros Collantes García	Daniel Sánchez Ramos
Rafael Caballero Merina	David Escalona Morejón
Sergio González Vela	Dolores Bernal Muñoz
Noemí Castilla Gutiérrez	Jeremías Romero Gómez
José Andrade Medino	Jesús Dormido Picón

Bolsa de trabajo Registro de Curriculum Vitae existentes en el departamento de recursos Humanos GSC

Anexo VI cuadrante horario.

	INICIO	FINAL
TEMPORADA MEDIA Y ALTA PLAYAS Y TALLER		
SERVICIO PLAYAS MAÑANAS	7:00	12:50
SERVICIOS PLAYAS NOCTURNO	1:00	6:00
SERVICIO PLAYAS DE TARDES	16:00	21:30
TEMPORADA BAJA	8:00	15:00
HORARIO SERVICIOS FORESTALES		
TEMPORADA INVIERNO	8:00	15:00
TEMPORADA VERANO	7:00	14:00
HORARIO SERVICIOS MODULOS		
TEMPORADA MEDIA Y ALTA	11:00	21:00